



**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de Empresas Privadas de Lima Metropolitana”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

**Cornejo Martínez Águeda Yessenia**

**ASESORA:**

**Dra. Boluarte Carbajal Alicia**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Desarrollo Organizacional**

**Callao- Perú**

**2018**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN N°002-2019-UCV/DA-EP. PSIC-FL-C

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002-2019-UCV/DA-EP. PSIC -FL-C, de la ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA acuerdan:

PRIMERO. -

Aprobar por unanimidad ☒  
Aprobar por mayoría ( )  
Desaprobar ( )

El Desarrollo del Proyecto de Investigación presentado por la estudiante AGUEDA YESSSENIA CORNEJO MARTINEZ, denominado: "CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA".

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, la estudiante AGUEDA YESSSENIA CORNEJO MARTINEZ, obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
14	CATORCE	APROBADA

PRESIDENTE : Dra. YAQUE RUEDA LOURDES

FIRMA

SECRETARIO : Mgtr. PONCE DIAZ CARLOS

FIRMA

VOCAL : Dra. BOLUARTE CARBAJAL ALICIA

FIRMA

Callao, lunes, 1 de Marzo de 2019.

CC. Archivo

Escuela Académico Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## **DEDICATORIA**

A todos aquellos que contribuyeron en lograr uno de mis principales objetivos profesionales para obtener el título profesional. No fue un camino fácil, porque en cada paso encontraba un obstáculo, no impidió que alcance a mi meta propuesta. Ahora siento que todo el esfuerzo valió la pena, que si bien hay una frase que recordare y nunca olvidare es “No importa que tan largo y difícil sea el camino, cuando el final del camino es tu propia felicidad”.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres porque desde muy pequeña me inculcaron valores y me enseñaron a luchar por lo que uno desea en la vida. Porque ahora puedo decir: “Lo logre”, y sobre todo la frase de mis padres que complementan mi esfuerzo: Tú puedes hija, eres mi orgullo y mi fuerza”.

A mi pareja por ser testigo de mis esfuerzos y desveladas en lograr mis sueños y sobre todo por cada palabra de aliento a lograr mis objetivos profesionales.

A mis profesores quienes contribuyeron en la formación de mi etapa académica y que siempre estuvieron la disposición de absolver todas mis dudas dentro y fuera de los horarios de clase, demostrando su vocación como docentes y ejemplo a seguir.

A mis amigas quienes me acompañaron desde el primer y último ciclo de la carrera profesional, porque a pesar de ser pocas llegamos a los objetivos de ser profesionales, a pesar de los obstáculos que se nos presentaron.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Cornejo Martínez Águeda Yessenia con DNI N°76503083, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidad, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presenta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académica de la Universidad Cesar Vallejo.

Callao, Enero del 2019



---

Cornejo Martínez Águeda Yessenia

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado Calificador:

Cumpliendo con las disposiciones vigentes establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, someto a su criterio profesional la evaluación del siguiente trabajo de investigación título “Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana”, con el propósito de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de empresas privadas en Lima Metropolitana.

Con la seguridad de que se dará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les hago presente mi más gentil agradecimiento por anticipado, ante las sugerencias y apreciaciones que se brinde a la investigación.

Callao, Enero del 2019



---

Cornejo Martínez Águeda  
Yessenia



---

Dra. Boluarte Carbajal Alicia  
Asesora de Tesis

## INDICE

Dedicatoria. ....	III
Agradecimiento. ....	IV
Declaratorias de Autenticidad. ....	V
Presentación.....	VI
Índice .....	VII
Índice de tablas .....	IX
Resumen .....	X
Abstract.....	XI
I. Introducción .....	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos Previos .....	13
1.3 Teoría Relacionadas .....	16
1.4 Formulación del problema.....	21
1.5 Justificación del estudio. ....	22
1.6 Hipotesis .....	23
1.7 Objetivos.....	23
II.Método. ....	24
2.1 Diseño de Investigación .....	24
2.2 Variables, Operacionalización .....	24
2.3 Población y muestra. ....	26
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad .....	26
2.5 Método de Análisis de datos.....	28

2.6 Aspectos Éticos .....	28
III. Resultados.....	30
IV. Discusión.....	35
V. Conclusiones.....	37
VI. Recomendaciones.....	38
VII .Referencias.....	39
ANEXOS.....	44



## INDICE DE TABLAS

### **Tabla 1**

Variables Socio demográficas .....	30
------------------------------------	----

### **Tabla 2**

Estadística Descriptiva – Datos cuantitativos.....	31
--	----

### **Tabla 3**

Correlación entre Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.....	32
---	----

### **Tabla 4**

Correlación entre Clima y Compromiso afectivo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana .....	33
--	----

### **Tabla 5**

Correlación entre Clima y Compromiso Continuo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana .....	34
--	----

### **Tabla 6**

Correlación entre Clima y Compromiso Normativo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana .....	35
---	----

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivos determinar la relación que existe entre Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de Empresas privadas de Lima Metropolitana. El diseño de investigación fue correlacional y la muestra estuvo conformada por 93 trabajadores a los cuales se les aplicó el Cuestionario de Clima Organizacional creado por: Gómez y Vicario en 2015 adaptado por José Luis Pereyra Quiñones en 2015 en Lima- Perú. Para medir la segunda variable se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional creado por: Meyer y Allen en 1997 adaptado por José Luis Pereyra Quiñones en 2017 en Lima- Perú. Los resultados de la investigación refleja que existe correlación positiva moderada entre clima y compromiso organizacional además según el p- valor 0.000 que al ser menor al 0.01 indica que esta correlación es significativa. Sin embargo, los resultados de Clima Organizacional y Compromiso Afectivo reflejan que existe correlación positiva moderada, teniendo el p- valor 0.000 que al ser menor al 0.01 indica que esta correlación es significativa. Mientras que el resultado de Clima Organizacional y Compromiso Continuo evidencia que no existe correlación, teniendo p valor 0.320 lo cual indica que no existe relación significativa. Finalmente el resultado de Clima Organizacional y Compromiso Normativo indicando que existe correlación positiva teniendo un p- valor 0.000 que al ser menor al 0.01 indica que esta correlación es significativa.

**Palabras Clave:** Clima Organizacional, Compromiso Organizacional, trabajadores.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between Climate and Organizational Commitment in workers of private companies in Metropolitan Lima. The research design was correlational and the sample consisted of 93 workers who were applied the Organizational Climate Questionnaire created by: Gómez y Vicario in 2015 adapted by José Luis Pereyra Quinones in 2015 in Lima-Peru. To measure the second variable, the Organizational Commitment Questionnaire created by: Meyer and Allen were applied in 1997 adapted by José Luis Pereyra Quiñones in 2017 in Lima-Peru. The results of the research show that there is a moderate positive correlation between climate and organizational commitment, in addition to the p-value of 0.000, which, being less than 0.01, indicates that this correlation is significant. However, the results of Organizational Climate and Affective Commitment reflect that there is a moderate positive correlation, with the pvalue of 0.000, which, being less than 0.01, indicates that this correlation is significant. While the result of Organizational Climate and Continuous Commitment shows that there is no correlation, having p-value 0.320 which indicates that there is no significant relationship. Finally, the results of Organizational Climate and Regulatory Commitment indicate that there is a positive correlation with a p-value of 0.000, which, being less than 0.01, indicates that this correlation is significant.

**Keywords:** Organizational Climate, Organizational Commitment, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

La problemática organizacional se va a manifestar de diferentes maneras, una de ellas es cuando la empresa no logra sus objetivos y metas institucionales, haciendo que los trabajadores no se comprometan con la organización, esta falta de compromiso organizacional obedece a múltiples causas; dentro de ellas se puede observar la existencia de un inadecuado clima de trabajo.

El clima organizacional se manifiesta por medio del maltrato de los jefes, quienes siendo jefes no tienen competencias gerenciales para ser jefes, así mismo la falta de motivación a sus trabajadores en donde se observa que el trabajador no se comprometerá con la organización además de causar insatisfacción en la realización de sus tareas. En cuanto a la insatisfacción laboral se va a manifestar por la falta de incentivos donde la relación con el trabajador es fría, donde se va a suscitar los memorándums y llamadas de atención o renuncia entre otros.

La falta de compromiso organizacional se puede manifestar en la ausencia de claridad de las funciones del trabajador, ya que al momento de ingresar todo personal nuevo debe contar con un Manual Organizacional de Funciones (MOF) siendo una de las causas que las empresas no tengan normativas, reglas o tareas claras como consecuencia esta problemática causa confusión en las funciones que va a realizar el trabajador por ejemplo el tener un trabajador nuevo en la organización realizara funciones que no le corresponde, por ende se genera sobre carga laboral, confusión , etc. Existen estudios que mencionan que, si un trabajador cargado de trabajo genera a largo plazo estrés, siendo actualmente conocido el Síndrome de Burnout.

Por lo tanto, la falta de compromiso puede afectar la comunicación entre empleado y empleador, se manifiesta a la ausencia de reuniones, además existiría un inadecuado estilo de trabajo en equipo por ende estas situaciones va a traer como consecuencia que el trabajador no cumpla adecuadamente sus funciones , se va a incrementar los ausentismos, rotación de personal o renuncias, todo esto va a afectar a la productividad de la empresa y a la vez esta problemática va a hacer que el trabajador no se identifique con la organización,

en un principio se van a sentir maltratados, entonces los trabajadores van a realizar funciones inapropiadas o por inercia sin mayor compromiso organizacional.

Por lo tanto, el presente estudio se va a plantear como interrogante lo siguiente: ¿Existe relación estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional en los colaboradores de empresas privadas de Lima Metropolitana?

## 1.2 Trabajos Previos

Arias (2014) realizó un estudio cuyo objetivo es conocer la relación de clima y satisfacción, utilizando un diseño correlativo tipo descriptivo y de estado inferencial, contando una muestra de 45 trabajadores, donde se utilizó el instrumento de perfil organización o también conocido en abreviatura POL, teniendo 25 ítems bajo la escala de Likert. Dando como resultado la existencia de la moderadamente de las variables de estudio, demostrando que la flexibilidad y el reconocimiento son predominantes y significativos en ambos sexos, por lo contrario, al grado de instrucción y el área de trabajo. A modo de conclusión el clima y la satisfacción se relaciona de manera moderada.

Cutipa (2015) desarrolló un estudio donde sostiene que el clima y el compromiso organizacional son importantes en el comportamiento de los trabajadores ya que considera que es fundamental para el desarrollo de la empresa, además de buscar la relación de las variables ya mencionadas se contó con 113 colaboradores. Donde se evidenció que el 62% perciben el clima de manera favorable, mientras que el 54.9% manifiesta un compromiso medio, esto hace referencia que el clima y el compromiso están significativamente relacionadas de manera positiva.

Loli (2007) realizó un estudio cuyo propósito es conocer el compromiso de los trabajadores dentro de su ambiente laboral. Relacionándolas con las variables sociodemográficas, contando con 72 trabajadores, utilizando el instrumento de compromiso organizacional, cuyo análisis factorial confirma los factores teóricos con las variables sociodemográficas. A modo de conclusión se obtuvo que el mayor porcentaje de trabajadores tienen un compromiso normal con su organización.

Domínguez; Ramírez; García (2013) realizó una investigación cuyo objetivo es relacionar el clima y compromiso, contando con una muestra de 145 personas. Para este estudio se utilizó el cuestionario de clima organizacional, obteniendo como resultado que los empleados valoran su clima laboral sobre todo la dirección y la estructura, donde hace referencia su permanencia según su desempeño. En cuanto al compromiso, se sienten mediamente relacionados.

Chiang; Gómez y Wackerling, (2016) realizó un estudio cuyo fin es analizar los tipos de compromiso basados en la teoría de Meyer y Allen contando con 82 trabajadores de edad promedio, donde los resultados evidencian la diferencia entre el compromiso afectivo con el normativo, en cuanto al compromiso de versus de género, no existe relación significativa mientras que el compromiso versus tipo de contrato.

Giménez y Jiménez (2016) desarrolló una investigación cuyo objetivo es determinar el impacto del clima laboral y la satisfacción, utilizando 102 trabajadores donde se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral, teniendo como resultado al liderazgo como ambiente no satisfactorio, por lo contrario, la motivación se encuentra con mayor índice, seguido de la reciprocidad y la falta de participación. Para finalizar el clima influye de manera negativa en el nivel de satisfacción.

Segredo y Díaz (2011) realizó un estudio cuyo propósito es caracterizar el clima de gestión en docentes, donde se utilizó el inventario de clima organizacional, dando como resultado que el liderazgo de los coordinadores clasifica al clima como riesgo en soluciones de conflicto con 2.8% siendo aceptable, por otra lado la motivación se puntúa en 2.6% y 2.9% en la realización y condiciones de trabajo, mientras que la responsabilidad es de 2.4% siendo clasificado como clima insatisfecho, encontrándose debajo de 2.5% del límite normal.

Ríos, Del Rayo y Ferrer (2010) desarrolló un estudio cuyo fin es buscar la relación del empoderamiento y el compromiso, utilizando la percepción de los trabajadores frente a su trabajo. La muestra estuvo conformada por 147 trabajadores. Para este estudio se utilizó el instrumento de compromiso organizacional tipo Likert. Donde se obtuvieron los resultados donde la Hipótesis se confirma como el empoderamiento como predictor del compromiso

organizacional., es ahí donde el compromiso afectivo tiene impacto sobre cuatro dimensiones.

Dávila y Jiménez (2014) realizó una investigación con el objetivo de analizar el sentido de pertenencia en diferentes tipos de compromiso relacionándolo con el bienestar subjetivo y psicológico, contó con una muestra de 354 participantes. En cuanto a los resultados el compromiso afectivo es considerado predictor en el empleado de puesto mientras que el sentido de dirección es predictor del personal de mandos altos.

Recio, Gómez, López y Martínez (2012) desarrolló un estudio cuya finalidad es analizar la relación de clima y el compromiso organizacional, contando con 104 trabajadores para el desarrollo del estudio. En cuanto a los resultados el nivel de compromiso afectivo tiene correlación con la dimensión de motivación, mientras que reciprocidad tiene relación con la dimensión de liderazgo y participando. Por otro lado, el compromiso normativo y de continuidad no tiene correlación.

### 1.3 Teorías Relacionadas

#### 1.3.1 Clima Organizacional

El clima es un ambiente donde el trabajador se desempeña durante sus horas de trabajo, realizando sus funciones que cuyo fin tiende a cubrir sus necesidades básicas a nivel personal y profesional. En cuanto al nivel individual va orientado a la satisfacción con el centro de trabajo mientras que a nivel interpersonal va ligado a la relación que tiene con sus compañeros. Por otro lado, el clima es captado como la percepción que tiene el trabajador con su empresa.

Existen estudios donde hacen referencia que clima organizacional se enfoca en la percepción del trabajador con su ambiente laboral siendo influenciado en su comportamiento y manifestándose en las actitudes.

Además, el clima organizacional dentro del mundo del mercado es considerado el ambiente del trabajador donde se refleja el tamaño de la empresa, los estilos de liderazgo, la consideración de los directivos, las relaciones sociales entre otros, así mismo sintetizadas como percepciones que tienen los trabajadores de modo individual como organizacional.

### Características de Clima Organizacional

Existen múltiples características de clima organizacional reflejándose a través de las actitudes del personal. A continuación, mencionaron aquellas que son relevantes a nivel individual buscaremos relación el clima en diferentes situaciones:

- Satisfacción de los trabajadores

Es el grado de percepción de reconocimiento por su trabajo, además de tener un ambiente cómodo y agradable.

- Autonomía en el trabajo

Es el grado de independencia del trabajador en la toma de decisiones de acuerdo con su trabajo basándose en las normas de la empresa la cual tiene libertad de decidir la manera más eficiente de realizar sus actividades.

A nivel interpersonal se continuará buscar la relación del clima laboral en diferentes situaciones:

- Relaciones sociales con sus miembros

Es el grado de percepción del trabajador con sus compañeros es decir si existe comunicación entre ellos para la ejecución de sus actividades.

- Unión y apoyo entre los miembros

En este nivel se puede evidenciar que la unión y el apoyo de los miembros hace que el trabajo sea eficiente de acuerdo a los resultados, por lo tanto, en este nivel se percibe la colaboración e integración de sus compañeros para el logro a la meta de trabajo.

A nivel organizacional son las percepciones del trabajador de acuerdo a sus experiencias dentro de la empresa.

- Consideración de directivos

En este nivel podemos entender es la percepción del trabajador hacia los directos, en donde el trabajador percibe el apoyo que le brinda sus jefes directos, a través del trato humano.



➤ Beneficios y recompensas

Es la percepción del trabajador con la organización donde los estímulos o recompensas como medio de retribución por su trabajo, tales como el incremento de incentivos, bonos, vacaciones entre otros beneficios.

➤ Motivación y esfuerzo

Este tipo de percepción se ve reflejado cuando los directivos alientan a sus trabajadores dentro de la organización siendo esto primordial para el desarrollo de sus funciones, además de observar compromiso por parte de ello tanto con su trabajo como para empresa.

➤ Liderazgo de directivos

En este nivel líder se refleja a través de sus habilidades, en donde la percepción del trabajador es identificada en los roles y funciones, comprometiéndose con las responsabilidades asignadas por su jefe inmediato.

A modo de conclusión las percepciones que tiene el trabajador bajo estos niveles recaen únicamente en el trabajo, siendo responsable en sus funciones tanto de manera personal u organizacional.

## Teorías de Clima Organizacional

La teoría X y Y de Mc Gregor, (1960)

Douglas Mc Gregor, siendo la investigación más sobresaliente en las teorías de las organizaciones, propone dos teorías entre ellas la teoría “X” y la teoría “Y”.

La teoría “X” se centra en ciertas concepciones y premisas incorrectas sobre la naturaleza humana la cual prevaleció durante décadas como la motivación del hombre con el salario, siendo el hombre un ser pasivo la cual requiere ser administrado, motivado y controlado

ya que se considera que el hombre es flojo y debe ser motivado bajo incentivos, ya que no es capaz de alcanzar su propio control y autodisciplina. Mc Gregor determina que estas suposiciones se enfocan en el humano desde su comportamiento de acuerdo a la teoría “X” llamado también como pasividad y resistencia a cambios, exigencia a los beneficios económicos, etc. Según el autor esa conducta no es la causa sino el efecto de alguna experiencia negativa en un ambiente laboral. Por otro lado, la Teoría “Y” “se centra en supuestas teorías de motivación, bajo la concepción moderna de las personas no pasivas, responsables y con ganas de superación. Esta teoría prevalece en la administración del individuo con el fin de alcanzar los objetivos individuales enfocándose en los objetivos de la empresa.

#### Teoría de las relaciones humanas (1935-1950)

Esta teoría se desarrolló en los años 1935 y 1950 basándose en las relaciones humanas por parte de Elton Mayo. Esta teoría contribuye a la organización además de centrarse en los factores humanos como los resultados de la producción, cambiando la visión del hombre dentro de la empresa, proporcionando importancia de la satisfacción humana. Es importante indicar a los individuos acerca de las características de su trabajo para que no sea un hecho monótono y no sea la continuación de la máquina, esto trascenderá positivamente en el resultado de sus funciones. Es importante recalcar los trabajadores para que trabajen y para qué sirven y de esta forma participen en la toma de decisiones de la organización.

#### 1.3.2 Compromiso Organizacional

Existen múltiples definiciones de compromiso organizacional siendo la identificación que tiene el trabajador con su ambiente laboral, una de ellas y la más importante que el comportamiento es la actitud positiva del trabajador que demuestra dentro de la empresa de acuerdo con Meyer y Allen (1999). Los objetivos del compromiso es buscar la permanencia de los trabajadores que rinden mayor calidad de trabajo, siendo esto primordial y beneficioso para la organización.

Los tipos de compromiso se ven reflejado en las experiencias entre el trabajador y la empresa en situaciones diferentes.

Tipos de compromiso Organizacional:

➤ Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo, desde un enfoque psicológico es la unión emocional de los trabajadores con la organización representando el apego sentimental con su trabajo, lo cual permite gozar de su estadía en su ambiente laboral.

➤ Compromiso de permanencia

El compromiso de permanencia es aquel compromiso donde el trabajador permanece con su trabajo. El compromiso se relaciona a todos los costos como por ejemplo en lo físico, psicológico o económico, por otro lado, la posibilidad de encontrar un nuevo trabajo demandaría tiempo, esfuerzo y dinero por lo tanto el trabajador busca permanecer en el mismo lugar.

➤ Compromiso Normativo

Este tipo de compromiso se ve reflejado a normas como medio de fidelidad con la organización, el compromiso normativo es aquel agradecimiento ya que de un principio consideran que la organización les ha brindado apoyo en su desarrollo profesional, por lo tanto, lo consideran como modo de agradecimiento o pago de servicios.

A modo de conclusión el autor plantea tres componentes entre ellas el afectivo, continuidad y normativo. De acuerdo compromiso afectivo refiere al vínculo emocional desde su identificación y participación del empleado con la organización desde un punto porque quieren hacerlo. Mientras que el compromiso de continuidad se refiere a los costos

relacionados con el abandono de la organización, este compromiso responde a la interrogante porque tienen que hacerlo. Por otro lado, el compromiso normativo va reflejado al sentimiento de obligación de continuar dentro de la organización.

#### 1.4 Formulación del Problema

##### Problema General

¿Existe relación estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional en los trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana?

##### Problema Específico

¿Existe relación entre clima y compromiso afectivo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana?

¿Existe relación entre clima y compromiso continuo en trabajadores de empresas privadas en Lima Metropolitana?

¿Existe relación entre clima y compromiso normativo en trabajadores de empresas privadas en Lima Metropolitana?

#### 1.5 Justificación del estudio

El trabajo de investigación indaga la relación entre las variables clima y compromiso organizacional en trabajadores de empresas privadas en Lima Metropolitana, además de contribuir para el desarrollo de las organizaciones ante cualquier problemática, brindando una base de datos como recolección de información de las empresas.

Para contribuir al desarrollo de las organizaciones, las definiciones de las variables, el clima organizacional es el lugar de trabajo donde el colaborador percibe su ambiente laboral, donde él se desarrolla poniendo en práctica sus valores, actitudes u opiniones que se pueda presentar en su día a día. Además, el clima organizacional se va a

manifestar en la satisfacción y la productividad. Por otro lado, el compromiso organizacional es el grado de identificación del trabajador con la empresa.

De tal manera debemos tener en cuenta que el clima y el compromiso son factores que se presenta en cualquier trabajador sin importar el cargo o las funciones, ya que si tenemos un trabajador satisfecho con un agradable clima organización por ende tendremos a un trabajador comprometidos con su trabajo y no solo con su trabajo sino también con la empresa.

Para esta investigación se recogerá información de dos empresas privadas de Lima Metropolitana teniendo como nombres Desysweb y Truck Motors, empresas que colaboraron sin fines de lucro al desarrollo.

Según lo observado en la empresa Desysweb, los trabajadores no manifiestan su compromiso con la empresa durante el desarrollo de sus actividades, siendo reflejado en hora de entregar el trabajo o en otro caso no se entrega el trabajo completo, otro ejemplo se presenta en el ingreso a la instalación, se observa que los trabajadores no respetan el horario de trabajo siendo esta la norma más importante de la empresa. Otro factor falta de compromiso es cuando el gerente realiza reuniones con el fin de mejorar la comunicación, pero se observa que no todos los trabajadores muestran el interés de asistir, a pesar de recibir una sanción.

Por lo contrario, en la empresa Truck Motors se ha observado que los trabajadores no perciben adecuadamente su clima organizacional ya que durante sus labores no reflejan trabajo en equipo, n adecuada comunicación entre sus compañeros.

Existen estudios donde mencionan ambas variables pero pocas son aquella que se enfocan en el clima relacionado con los tipos de compromiso de tal manera que la presente investigación tiene como finalidad recoger información de ambas empresas para realizar un diagnóstico de la situación actual con el fin mejor la relación de trabajador y empresa, además de relacionar la variable de clima con los tipos de

compromiso organizacional, observado el porcentaje mayor y como esta puede influir en el crecimiento de las empresas.

## 1.6 Hipótesis

### 1.6.1 Hipótesis General

- Existe relación estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.

### 1.6.2 Hipótesis Especifica

- Existe relación entre clima y compromiso afectivo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Existe relación entre clima y compromiso continuo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Existe relación entre clima y compromiso normativo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.

## 1.7 Objetivos

### 1.7.1 Objetivo General

- Determinar la relación estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.

### 1.7.2 Objetivos Específicos

- Conocer la relación entre clima y compromiso afectivo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Conocer la relación entre clima y compromiso continuo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.
- Conocer la relación entre clima y compromiso normativo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.

## II. Método

### 2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, porque no manipula deliberadamente las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

#### Enfoque de investigación

Es de enfoque cuantitativo ya que va emplear la recolección de datos para constatar la hipótesis en base a la medición numérica (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### Tipo de Investigación

El estudio es correlacional, cuyo propósito es la medición entre las variables (Sampieri, 2011).

### 2.2 Variables de Operacionalización

#### Variable atributiva 1

Clima Organizacional. Definida por puntajes obtenido por el Cuestionario de Clima Organizacional de Gómez y Vicario (2010) y evalúa las siguientes 3 niveles y 8 factores:

A nivel individual:

- Satisfacción de los trabajadores
- Autonomía en el trabajo

A nivel interpersonal:

- Relaciones sociales con sus miembros
- Unión y apoyo entre los miembros

A nivel organizacional:

- Consideración de directivos
- Beneficios y recompensas
- Motivación y esfuerzo

- Liderazgo de directivos

#### Variable atributiva 2

Compromiso Organizacional. Definida por los puntajes obtenidos por el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) y evaluar las siguientes dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

#### Variable de control

- Sexo
- Estado civil
- Grado de instrucción
- Condición laboral
- Nombre de la empresa

#### Variables controladas

- Condiciones medio – ambientales
- Deseabilidad social: Participación de los evaluados

### 2.3 Población y muestra

#### 2.3.1 Población

La población es la totalidad a estudiar, que cuenta con características en común para el estudio Tamayo (1997) siendo que la población del presente estudio es 115 siendo la sumatoria de trabajadores de ambas empresas de Lima Metropolitana



### 2.3.2 Muestra

La muestra es un grupo de individuos que se selecciona de la población para el estudio, en este estudio se tomara 93 personas.

### 2.4 Instrumentos de recolección de datos

#### **Instrumento 1:** Cuestionario de clima organizacional (Gómez y Vicario 2015)

El cuestionario de clima organización de Gómez y Vicario adaptado por José Luis Pereyra Quiñones (2015) en Lima compuesto por 29 ítems distribuidos en 3 dimensiones con 8 indicadores, así mismo cada pregunta tiene la Escala de Likert, contando con 5 alternativas de respuesta, entre ellas siendo 1= nunca, 2= rara vez, 3= algunas veces, 4 casi siempre, 5 = siempre.

#### Ficha Técnica de los instrumentos

- Nombres del instrumento: Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)
- Autores: Gómez MA y Vicario OM
- Adaptado por: José Luis Pereyra Quiñones (2015) Lima
- Procedencia: UNAM- México (2008)
- Administración: Individual o colectiva
- Propósito: Evaluar el clima organizacional en sus dimensiones -Significación:

La EMCO contiene 29 ítems distribuido en 8 dimensiones.

La EMCO 10 es una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos, la cual los evaluados responde a cada ítem según las siguientes opciones de respuesta (1= nunca, 2 rara vez, 3= algunas veces, 4= casi siempre, 5= siempre).

Veinticinco ítems están expresados de forma afirmativa, siendo expresados por el evaluado siendo 1=1, 2=2,3=3,4=4,5=5

Cuatro ítems (4,18, 19 y 29) están expresados de forma negativa, siendo expresados de forma inversa siendo 1=5, 2=4,3=3,4=2,5=1.

El puntaje de cada dimensión se obtiene sumando los ítems que le corresponde y el puntaje global se obtiene sumando los puntajes directos de las 8 dimensiones.

➤ Estadística:

Índices de Validez Lima- PERÚ

Se obtuvo la validez con el criterio de jueces mediante el coeficiente de validez de Aiken en cual se procesó los acuerdos y desacuerdos de los jueces llegando al índice de 1.0.

➤ Índices de Confiabilidad Lima- PERÚ

Se obtuvo a través del Alfa de Cronbach teniendo un índice global de 0.899, contando con una muestra de 212 sujetos de niveles administrativos y operarios.

**Instrumento 2:** Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen (1997)

Continuado con el segundo cuestionario de Compromiso Organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1997), adaptado por José Luis Pereyra Quiñones (2017) en Lima, conformado por 24 ítems distribuido en 3 dimensiones, así mismo cada pregunta cuenta tiene la Escala de Likert, contando con 5 alternativas de respuesta de administración individual y colectiva.

Ficha Técnica del Instrumento

- Nombre del Instrumento: ECO 60 Escala de Comportamiento Organizacional
- Autor: Meyer y Allen (1997)
- Adaptado por: José Luis Pereyra Quiñones (2017)
- Procedencia: EE.UU
- Objetivo: Conocer el tipo de compromiso que prevalece en los trabajadores
- Estructuración: Componente continuo. Componente afectivo. Componente normativo
- Escala: Tipo Likert
- Respuesta: No existen respuestas buenas ni malas

- Administración: Individual o colectiva
- Tiempo: de libre terminación, por general solo 15 min

Validez y Confiabilidad del Instrumento:

La validez se realizó mediante jueces de expertos quienes darán su opinión sobre la medición de la variable de estudio, mientras que el análisis de validez de contenido se realizó la validación de 5 jueces expertos colegiados.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos es tipo correlacional, se realizará con dos cuestionarios, por lo cual son procesados mediante el Software Estadístico SPSS versión 26, luego proceder a realizar los cálculos correspondientes del estudio.

## 2.6 Aspectos Éticos

La investigación se realizará cumpliendo los estándares y principios éticos, donde la confiabilidad de los datos proporcionados respetando de ante mano la propiedad intelectual.

### III. Resultados

Tabla 1. Variables Socio demográficas

CATEGORIA		FRECUENCIA	PORCENTAJE
SEXO	FEMENINO	22	23.7
	MASCULINO	71	76.3
ESTADO	SOLTERO	45	48.4
CIVIL	CASADO	46	49.5
	VIUDO	2	2.2
GRADO DE INSTRUCCIÓN	ESTUDIANTE	6	6.5
	TECNICO	45	48.4
	SUPERIOR	42	45.2
CONDICIÓN	CONTRATADO	47	50.5
LABORAL	PLANILLA	46	49.5
TIPO DE EMPRESA	DESYSWEB	48	51.6
	TRUCK MOTORS	45	48.4

Fuente: Base de datos

#### Interpretación:

En la tabla 1 de variables demográficas, se observa la cantidad de evaluados por categorías, en la categoría sexo el 23.7% son del sexo femenino y el 76.3% del sexo masculino, así mismo en la categoría de estado civil el 48.4% son solteros ,49.5% son casados y 2.2% son viudos mientras que en la categoría de grado de instrucción el 6.5% son estudiantes, 48.4% son técnicos por otro lado en la categoría de condición laboral, los trabajadores con contrato tienen un porcentaje de 50.5% y los trabajadores en planilla tienen un porcentaje de 49.5%

y finalmente en la categoría de tipo de empresa, la empresa Desysweb tiene 51.6% evaluados mientras que la empresa Truck Motors tiene 48.4% de evaluado

Tabla 2. Estadística Descriptiva – Datos cuantitativos

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
PTJ_TOT_CL	93	74	125	101,41	11,977
PTJ_TOT_COM	93	41	108	81,31	13,391
Edad	93	17	71	35,18	10,938
N válido (por lista)	93				

### **Interpretación:**

En la tabla 2 de estadísticos descriptivos, se observa que el puntaje de edad de los trabajadores de ambas empresas Desysweb y Truck Motors se encuentra en un intervalo de 17 años y 71 años, por otro lado, el puntaje total de clima organizacional se encuentra en los 74 y 125 puntos, mientras que el puntaje total de compromiso organizacional se encuentra en los 41 y 108 puntos.

Tabla 3. Correlación entre Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana

Correlaciones			PTJ_TOT_C L	PTJ_TOT_C OM
Rho de Spearman	PTJ_TOT_CL	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	PTJ_TOT_CO M	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

#### Interpretación:

En la tabla 3 de correlación de las variables, se observa que existe correlación positiva moderada entre clima y compromiso organizacional ( $r=0.524$ ), además según Spearman el p- valor 0.000 que al ser menor al 0.01 indica que esta correlación es significativa es decir que el clima y el compromiso de ambas empresas se encuentran en un término medio, reflejando que los trabajadores perciben adecuadamente su ambiente laboral siendo beneficioso para ellos, ya que de esa manera podrán satisfacer sus necesidades.

Tabla 4. Correlación entre Clima y Compromiso afectivo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana

Correlaciones			PTJ_TOT_C L	PTJ_COM_A FEC
Rho de Spearman	PTJ_TOT_CL	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	PTJ_COM_AFE	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

#### Interpretación:

En la tabla 4 de correlación, se observa que existe correlación positiva moderada entre clima organizacional y compromiso afectivo ( $r=0.599$ ), además según Spearman el p- valor 0.000 que al ser menor al 0.01 indica que esta correlación es significativa, es decir el nivel afectivo de compromiso y clima organizacional presentan concordancia.

Tabla 5. Correlación entre Clima y Compromiso Continuo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana

Correlaciones			PTJ_TOT_C L	PTJ_COM_ CONT
Rho de Spearman	PTJ_TOT_CL	Coeficiente de correlación	1,000	,104
		Sig. (bilateral)	.	,320
		N	93	93
	PTJ_COM_CO NT	Coeficiente de correlación	,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,320	.
		N	93	93

#### Interpretación:

En la tabla 5 de correlación se observa que no existe correlación entre clima organizacional y compromiso continuo ( $r=0.104$ ), además según Spearman el p-valor 0.320 lo cual indica que no existe relación significativa, demostrando que el nivel de compromiso de continuidad y clima organizacional no correlacionan.



Tabla 6. Correlación entre Clima y Compromiso Normativo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana

**Correlaciones**

			PTJ_TOT_CL	PTJ_COM_NORM
Rho de Spearman	PTJ_TOT_CL	Coefficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	PTJ_COM_NORM	Coefficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

**Interpretación:**

En la tabla 6 de correlación, se observa que existe correlación positiva moderada entre clima organizacional y compromiso normativo ( $r=0.503$ ), además según Spearman el p-valor 0.000 que al ser menor al 0.01 indica que esta correlación es significativa, demostrando que el nivel de compromiso normativo y clima organizacional coinciden correlación.

**IV. Discusión**

La investigación busca determinar la relación que existe entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de empresas privadas en Lima Metropolitana, es por ello

que en la Tabla 3 podemos observar los resultados de correlación de Clima y compromiso Organizacional donde se evidencia que existe correlación positiva moderada de 0.1, además según el p- valor de 0.000, menor de 0.01 indica que esta correlación es significativa.

Estos resultados coinciden en lo expuesto por Cutipa (2015) donde realizó un estudio de clima y compromiso organizacional en trabajadores de la Universidad Peruana Unión – Juliaca donde menciona que las variables de clima y compromiso son relevantes al comportamiento de las personas y fundamentos en el desarrollo de la organización dando como resultado que existe relación directa entre clima y compromiso organizacional la cual fue positiva y significativa ( $p < 0.00$ ) y  $r = 0.973$ ; lo cual indica de mejorar el clima organizacional, mejorara significativamente el compromiso de los trabajadores.

Respecto a los niveles de compromiso organizacional , se observa que en la Tabla 4, busca la correlación entre clima organizacional y compromiso afectivo, donde se evidencia que existe correlación positiva moderada de 0.1, además según el valor  $p = 0.000$  menor de 0.01 indica que esta correlación es significativa, continuando con la Tabla 5, busca la correlación de entre clima organizacional y compromiso continuo donde se evidencia que no existe correlación de  $r = 0.104$ , además según el  $p = 0.320$  indica que no existe relación significativa.

Finalmente, en la Tabla 6, se muestran los resultados de correlación de clima organizacional y compromiso normativo, donde se evidencia que existe correlación significativa de  $r = 0.503$  además según el valor  $p = 0.000$  que al ser menor de 0.01 indica que esta correlación es significativa.

Estos resultados de clima organizacional y los niveles de compromiso presentado en la tabla 4, tabla 5 y tabla 6 corroboran lo expuesto por Recio, Gómez, López y Martínez (2012) donde menciona que el compromiso afectivo tuvo correlación con la dimensión de motivación, en la dimensión de reciprocidad con en la dimensión de liderazgo y la dimensión de participación siendo dimensiones de clima organizacional.

Respecto al compromiso normativo y de continuidad no presentaron ninguna correlación con las dimensiones del clima organizacional, a diferencia de los resultados obtenidos prevalece el compromiso afectivo y el compromiso normativo correlacionando positivamente con el clima organizacional. Por otro lado, el compromiso continuo no se relaciona con el clima organizacional.

## V. Conclusiones

1. Podemos concluir según a los resultados con el objetivo general que existe correlación entre clima y compromiso organizacional, lo cual indica que ambas empresas se encuentran moderadamente relacionadas
2. En cuanto al primer objetivo específico, encontramos que existe correlación entre clima y compromiso afectivo, es decir los trabajadores perciben su ambiente laboral como una vinculación emocional, lo cual permite que gocen de su estadía en el trabajo.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, encontramos que no existe ningún tipo de relación entre clima y compromiso continuo, indicando que los trabajadores no perciben su área de trabajo como modo de continuidad, es decir no buscan permanecer en la organización.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, evidencia que existe correlación entre clima y compromiso normativo, lo que indica que los trabajadores perciben su ambiente laboral como agradecimiento por el apoyo brindado por el tiempo de servicio.

## VI. Recomendaciones

1. Se recomienda prevalecer el clima con el compromiso ya que son factores importantes para el desarrollo de la empresa como para el trabajador ya que de este modo se lograría fortalecer el sentido de pertenencia y satisfacción del trabajador y el cliente.
2. Se sugiere persistir en el clima y el compromiso afectivo en las ambas empresas de este modo tendríamos a trabajadores comprometidos con la organización.
3. Se recomienda vincular al trabajador con la empresa a modo de que este se sienta fidelizado con la organización ya que de este modo se sentirá a gusto trabajando a través de programas de salario emocional considerando el bienestar psicológico a cada trabajador.
4. Para finalizar se sugiere continuar trabajando en el clima y el compromiso normativo, para el crecimiento emocional y profesional al trabajo.

## VII. Referencias Bibliográficas

- Arias, W y Arias, G (2014). Relación entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Scielo*.16 (51) ,185-191. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Burnet, L. (2014). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México. Recuperado en : <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.html>
- Chiang, M; Gómez, N y Wackerling, L (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble. *Scielo*.18 (56), 1-5. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S07182449201600020010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07182449201600020010)
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (3a Ed.).Mc Graw Hill.
- Dávila y Jiménez (2014) Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: Predicción del bienestar. *Redalyc*. Org.32 (2), 272-302. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618004.pdf>
- Domínguez, L; Ramírez, A y García, A (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Dialnet*.4 (1), 59-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Gómez y Vicario (2008) EMCO.Escala Multidimensional del Clima Organizacional. Recuperado de [www.cienciaytrabajo.el](http://www.cienciaytrabajo.el)
- Jiménez, D y Jiménez, E (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Dialnet*.9 (18) ,26-34.Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf>

Martin y Colbs (1999). *Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: relaciones causales*, España: Universidad de Alcala

Meyer, J., Allen, N. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, 64(3), 372-378. Recuperado de:

Piñuel, I y Oñate, A (2002). La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. *Dialnet*. 2002(2),35-62. Recuperado de

Ríos, M; Del Rayo, M y Ferrer, J (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Scielo* (231), 103-125. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-)

39

Segredo, A y Díaz, P (2011). Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. *Scielo*.25 (3), 255-274.Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000300004)

21412011000300004

Recio, Gómez, López y Martínez (2012). Compromiso y Clima Organizacional: Caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S.L.P (Tesis). Recuperado de

<http://www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/70/pdf>



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de Empresas privadas de Lima Metropolitana

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONE	INDICADORES	METODOS
<b>GENERAL</b>  ¿Existe relación estadísticamente <b>significativa</b> entre clima y compromiso organizacional en los trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana?  <b>ESPECIFICO</b>  ¿Existe relación entre clima y <b>compromiso</b> afectivo en <b>trabajadores</b> de empresas privadas de Lima Metropolitana? ¿Existe relación entre clima y <b>compromiso</b> continuo en <b>trabajadores</b> de empresas privadas en Lima Metropolitana?	<b>GENERAL</b>  Determinar la relación estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional en trabajadores d e <b>empresas</b> privadas de Lima Metropolitana.  <b>ESPECIFICO</b>  Conocer la relación entre clima y compromiso afectivo en <b>trabajadores</b> de empresas privadas de Lima Metropolitana Conocer la relación entre clima y compromiso de <b>trabajadores</b> de	<b>GENERAL</b> Existe relación estadísticamente significativa entre clima y compromiso organizacional en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.  <b>ESPECIFICO</b>  Existe relación entre clima y compromiso afectivo en <b>trabajadores</b> de empresas privadas de Lima Metropolitana Existe relación entre clima y <b>compromiso</b> continuo en <b>trabajadores</b> de				<div>Sistema Individual</div> <div>Sistema interpersonal</div> <div>Sistema Organizacional</div> <div>Satisfacción de los trabajadores</div> <div>Autonomía en el trabajo</div> <div>Relaciones sociales entre los miembros de la organización</div> <div>Unión y apoyo entre los compañeros del trabajo</div> <div>Consideración de directivos</div> <div>Beneficios de directivos</div> <div>Motivación y esfuerzo</div> <div>Liderazgo de directivos</div> <div>Diseño: No</div> <div>Experimental</div> <div>Enfoque: Cuantitativo</div> <div>Tipo: Correlacional</div>

¿Existe relación entre clima y compromiso normativo en trabajadores de empresas privadas en Lima Metropolitana?	continuo en empresas y privadas de Lima Metropolitana Conocer la relación entre clima y compromiso normativo en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana	empresas privadas de Lima Metropolitana Existe relación entre clima y compromiso normativo en trabajadores de empresas privadas Metropolitana. de Lima	CLIMA ORGANIZACIONAL	Componente Continuo		
			COMPROMISO	Componente Afectivo		
				Componente Normativo		

## ANEXOS

# EMCO

---

## Escala Multidimensional del Clima Organizacional

---

### Clima Laboral

Gómez y Vicario (2010)



Edad: .....

Sexo: .....

Área que pertenece: .....

Cargo: .....

Años en la empresa: .....

Fecha: .....

La presente es una escala de auto-evaluación personal sobre el ambiente laboral, con esta escala, se podrá formar una idea sobre el comportamiento organizacional, procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad, lo más importante es que responda con sinceridad.

Esta escala tiene 29 ítems referidos a vuestro comportamiento organizacional, ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas. Recuerde que esta herramienta es un auto-informe psicométrico, los resultados son válidos si usted responde con total franqueza, los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados en deducciones anónimas

<b>1:</b> nunca	<b>2:</b> casi nunca	<b>3:</b> a veces	<b>4:</b> casi siempre	<b>5:</b> siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

(1) (2) (3) (4) (5) **001.** Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades

(1) (2) (3) (4) (5) **002.** Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo

(1) (2) (3) (4) (5) **003.** Dentro de la organización los trabadores disfrutan realizar sus actividades

(1) (2) (3) (4) (5) **004.** Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades

(1) (2) (3) (4) (5) **005.** Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades

(1) (2) (3) (4) (5) **006.** Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas

Relacionados con sus actividades

(1) (2) (3) (4) (5) **007.** Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual

Desea realizar sus actividades

(1) (2) (3) (4) (5) **008.** Los trabajadores se llevan bien entre ellos

(1) (2) (3) (4) (5) **009.** En la organización hay compañerismo entre los trabajadores

(1) (2) (3) (4) (5) **010.** Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema

(1) (2) (3) (4) (5) **011.** Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo

integran al grupo

(1) (2) (3) (4) (5) **012.** Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo

(1) (2) (3) (4) (5) **013.** En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales

(1) (2) (3) (4) (5) **014.** En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable

(1) (2) (3) (4) (5) **015.** El director trata a su personal de la manera más humana posible

(1) (2) (3) (4) (5) **016.** El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto

(1) (2) (3) (4) (5) **017.** Los directivos dan apoyo a su personal en realización de sus actividades

(1) (2) (3) (4) (5) **018.** El jefe trata con indiferencia a su personal

(1) (2) (3) (4) (5) **019.** Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada

(1) (2) (3) (4) (5) **020.** La organización emplea incentivos para que los trabajadores

Realicen mejor sus actividades

(1) (2) (3) (4) (5) **021.** Dentro de la organización todos los trabajadores tienen posibilidades de ser

beneficiados por su trabajo

(1) (2) (3) (4) (5) **022.** La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño

(1) (2) (3) (4) (5) **023.** Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores

(1) (2) (3) (4) (5) **024.** Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo

(1) (2) (3) (4) (5) **025.** Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas

(1) (2) (3) (4) (5) **026.** Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo

(1) (2) (3) (4) (5) **027.** El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo

(1) (2) (3) (4) (5) **028.** En la organización todos los empleados reciben apoyo

Del jefe en la realización de sus tareas

(1) (2) (3) (4) (5) **029.** Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan

Con los objetivos de la empresa

**Gracias por su colaboración**

# ECO 60

## Escala de Comportamiento Organizacional



### INSTRUCCIONES

La presente es una escala de comportamiento organizacional que le permitirá conocerse mejor. Usted expresará su acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases que les serán presentadas. Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión. No hay contestaciones buenas o malas. Los resultados serán secretos y confidenciales. No utilice mucho tiempo en leer cada frase. Dibuje un círculo en el número que crea conveniente. Utilice la siguiente tabla para responder:

1	2	3	4	5
Total Desacuerdo	Parcial Desacuerdo	Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	Parcial Acuerdo	Total Acuerdo

### Ejemplo para ensayar

(1) (2) (3) (4) (5) **AA.** Sería feliz si cambiaran a la cocinera del Comedor.

(1) (2) (3) (4) (5) **BB.** Detesto el logotipo de la empresa

(1) (2) (3) (4) (5) **CC.** El uniforme de la empresa me agrada.

### ESPERE LA ORDEN PARA EMPEZAR


1	2	3	4	5
Total Desacuerdo	Parcial Desacuerdo	Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	Parcial Acuerdo	Total Acuerdo

(1) (2) (3) (4) (5) **X1.** Me es difícil abandonar esta empresa

- (1) (2) (3) (4) (5) **X2.** Pienso que si renuncio, me generaría muchas dificultades
- (1) (2) (3) (4) (5) **X3.** Creo que afuera no encontraría otro trabajo mejor que este
- (1) (2) (3) (4) (5) **X4.** Se me haría difícil conseguir otro trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **X5.** Los beneficios de esta empresa no se comparan a las demás empresas
- (1) (2) (3) (4) (5) X6. Ahora mismo, creo que podría dejar de trabajar en esta empresa**
- (1) (2) (3) (4) (5) **X7.** He invertido muchos años en la empresa como para renunciar
- (1) (2) (3) (4) (5) **X8.** Esta empresa me da seguridad laboral y que no quiero perderla
- 
- (1) (2) (3) (4) (5) **X9.** Me gusta mi trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **10.** Le dedicaría todo mi tiempo a mi organización
- (1) (2) (3) (4) (5) **11.** No podría dejar en esta empresa
- (1) (2) (3) (4) (5) **12.** Siento que esta empresa es parte de mi vida
- (1) (2) (3) (4) (5) **13.** No tendría problemas con terminar mi vida laboral aquí
- (1) (2) (3) (4) (5) **14.** Me gusta hablar bien de mi empresa con personas externas a ella
- (1) (2) (3) (4) (5) **15.** Valoró positivamente esta empresa
- (1) (2) (3) (4) (5) **16.** Estoy contento (a) por ser parte de esta organización
- (1) (2) (3) (4) (5) **17.** Siento que le debo mucho a mi organización
- (1) (2) (3) (4) (5) **18.** Mi organización merece mi lealtad
- (1) (2) (3) (4) (5) **19.** Sería correcto dejar esta empresa
- (1) (2) (3) (4) (5) **20.** Me sentiría mal si renunciara a esta organización
- (1) (2) (3) (4) (5) **21.** Esta organización me ha ayudado demasiado
- (1) (2) (3) (4) (5) **22.** Si se me presenta una mejor propuesta laboral, dejaría este trabajo
- (1) (2) (3) (4) (5) **23.** Siento obligación moral de permanecer en esta empresa
- (1) (2) (3) (4) (5) **24.** Creo que esta organización me ha brindado muchas oportunidades

Gracias por su colaboración

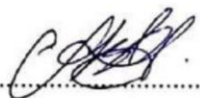


 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02 02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 6
--	---	---

Yo, **Dra. Alicia Boluarte Carbajal**, docente de la **Facultad de Humanidades** y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo (Callao), revisor de la tesis titulada: "**CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA**", de la estudiante CORNEJO MARTÍNEZ ÁGUEA YESSÉNIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao, 16 de setiembre del 2019



**Dra. Alicia Boluarte Carbajal**

DNI: 07927938



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de Empresas Privadas de Lima Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**AUTORA:**  
Concepción Martínez Aguado Yescina

ANSTORIA  
Una Rivista di Cultura e Lettere

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Desarrollo Organizacional

A. J. Aas-Pedersen

2018

Página 1 de 27

Test only Report

Resumen de coincidencias X

24%

de estos cuatro factores están:

1993) to the study of the effects of the environment on the development of the brain.

## Conclusions

1 (continued) (continued)

2. **regulirovati su u skladu sa** 6% >

3 Group 2 and 4 University 2%

4 *University of Cambridge* 1% >

5 Oregon University 1%

6. *Corrigenda e Unica* 1% )

7 www.pearsoned.com.au ©1998

8. *Ungegründet*. (18.)

9. Wiederholungsfragen

10 Entregado a Universia 21 de mayo de 2014

11 *Gracioso e Lourenço* 293




 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo AGUEDA Yessenia CORNEJO MARTINEZ Identificado  
 con DNI N° 76503083 egresado de la Escuela Profesional de  
Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Callao, autorizo  
 (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de  
 Investigación titulado

" Clima y Compromiso Organizacional en  
trabajadores de Empresas privada de Lima  
Metropolitana".

"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 FIRMA

DNI: 76503083

FECHA: 07/08/2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE :

LA FACULTAD DE HUMANIDADES

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CORNEJO MARTÍNEZ AGUEDA YESSENIA

INFORME TITULADO:

CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE  
EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA

PARA OBTENER EL GRADO TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 01 /03 / 2019

NOTA O MENCIÓN: 14

  
DRA. ALICIA BOLUARTE CARBAJAL  
COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE HUMANIDADES